

Социологический опрос 2014

Теоретическая интерпретация данных - работодатели (г. Москва).

Общее количество опрошенных – 21 человек, из них мужчин 11 человек – 52,4%, женщин 10 человек - 47,6%. Возраст опрошенных респондентов колеблется от 25 лет до 50 лет. В основном это представители особо крупных предприятий – 35,0%, крупных – 25,0%, средних – 20,0% и малых – 20,0%. По форме эти строительные организации являются в основном частными – 76,1%.

84,2% работодателей работает в Москве, 15,8% опрошенных - в Московской области. Опрошенные руководители являются представителями организаций, осуществляющих различную производственную деятельность:

- 37,8% -строительно-монтажные работы;
- 27,1% - проектную деятельность;
- 18,9% - производство строительных материалов и изделий;
- 5,4% - транспортное строительство;
- 5,4% - ЖКХ;
- 5,4% - девелопмент и инвестиции.

А. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ.

А1. Какую производственную деятельность осуществляет Ваша организация? При необходимости отметьте несколько вариантов.							
Регион	1 строительно-монтажные работы	2 проектная деятельность	3 производство строительных материалов и изделий	4 транспортное строительство	5 жилищно-коммунальное хозяйство (эксплуатация зданий, сооружений, инженерных систем и пр.)	6 девелопмент и инвестиции	другое
Москва	37,8	27,1	18,9	5,4	5,4	5,4	0

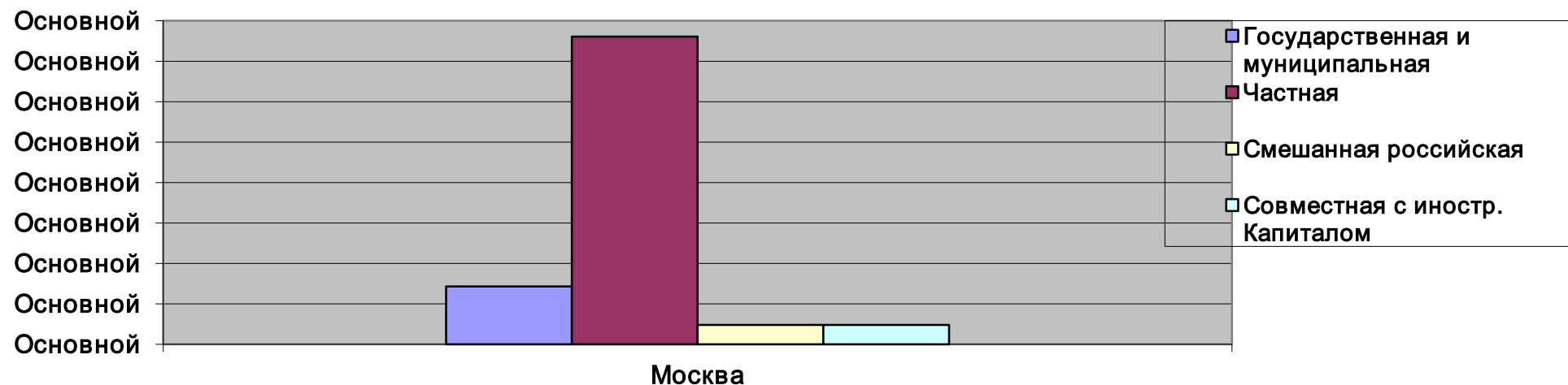
А2. К какой форме собственности относится Ваша организация?					
Регион	1 государственная и муниципальная	2 частная	3 смешанная российская	4 совместная с иностранным капиталом и иностранная	другое
Москва	14,3	76,1	4,8	4,8	0

В данном исследовании, большинство опрошенных респондентов, являются руководителями частных строительных организаций (76,1%). Согласно статистике, ежегодно увеличивается количество частных строительных организаций. Часть руководителей (14,3%) работают на предприятиях, являющихся по форме собственности «государственными» и «муниципальными». Сравнивая с результатами, полученными в регионах, можно отметить, что данный показатель является самым большим.

В отличие от регионов, большое количество опрошенных руководителей в Москве являются представителями крупных предприятий – 25,0% и особо крупных – 35,0%.

Рис.1

А3. Назовите тип организации, в которой вы работаете, исходя из численности ее работников.

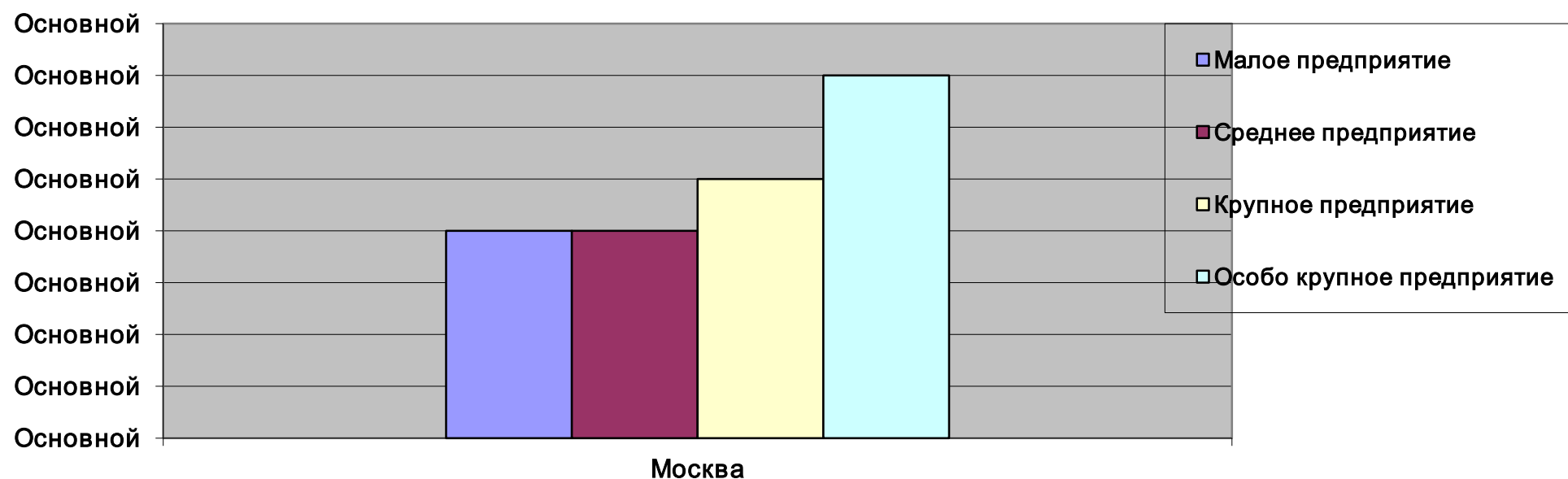


А3. Назовите тип организации, в которой вы работаете, исходя из численности ее работников

Регион	1 малое предприятие (менее 100 человек)	2 среднее предприятие (101-250 человек)	3 крупное предприятие (251-1000 человек)	4 особо крупное предприятие (более 1000 человек)
Москва	20,0	20,0	25,0	35,0

Рис.2

А3. Назовите тип организации, в которой вы работаете, исходя из численности ее работников.



Б. СВЕДЕНИЯ ОБ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОМ ПЕРСОНАЛЕ

Б1. Какова среднесписочная численность инженеров со строительным образованием в Вашей организации по статистике последних

2-3 лет?						
Регионы	1 менее четверти	2 около четверти	3 около трети	4 около половины	5 свыше половины	6 затрудняюсь ответить
Москва	10,5	10,5	10,5	21,1	42,1	5,3

Б2. Данная численность оптимальна, т.е. отвечает потребностям организации по осуществлению деятельности в текущий момент и в ближайшем будущем?			
Регион	1. да	2 нет;	3 затрудняюсь ответить
Москва	63,2	26,3	10,5

Б3. Какова доля молодых (до 30 лет) инженеров строительного профиля, работающих в Вашей организации?					
Регион	1 около четверти	2 около трети	3 около половины	4 . свыше половины	5 затрудняюсь ответить
Москва	31,6	31,6	10,5	15,8	10,5

Б4. Какова доля молодых инженеров строительных специальностей в управленческом звене?						
Регион	1 менее четверти	2 каждый четвертый	3 каждый третий	4 каждый второй	5 свыше половины	6 затрудняюсь ответить
Москва	68,4	5,3	0	0	5,3	21

Б5. Испытываете ли Вы нехватку молодых инженеров строительных специальностей?				
Регион	да, существенно, не хватает половины и более специалистов	2 дефицит незначительный, не хватает 2-3 специалистов	3 нет	4 затрудняюсь ответить
Москва	15,9	42,1	31,5	10,5

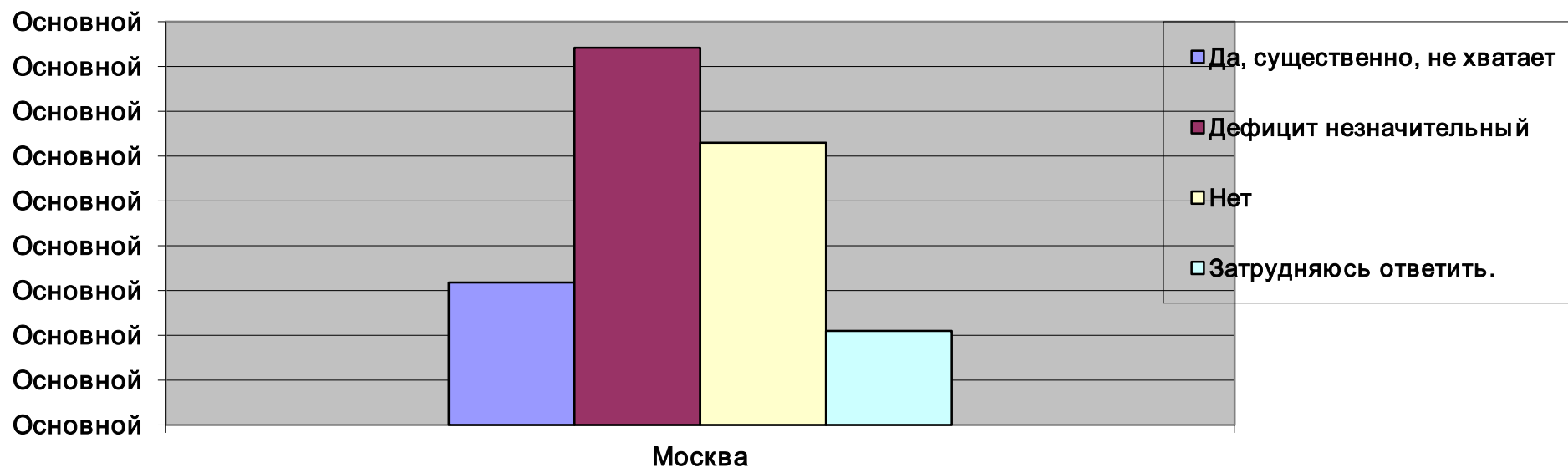
На вопрос «Испытываете ли Вы нехватку молодых инженеров строительных специальностей?» 42,1% руководителей отметили «нехватку молодых инженеров строительных специальностей». «Существенно не хватает» специалистов в организациях у 15,9%

опрошенных руководителей. По сумме ответов на варианты - «существенно не хватает» и «дефицит незначительный» можно сказать, что дефицит кадров есть (в той или иной мере) и в Московском регионе об этой проблеме заявило 58,0% опрошенных руководителей.

Треть опрошенных (31,5%) ответили, что не имеют потребности в молодых специалистах. Возможности рынка труда в данном регионе позволяют осуществить выбор, но ситуация нехватки кадров будет усугубляться в ситуации активизации строительной сферы. Расширение Москвы, например, может создать новую проблему, которую невозможно будет решить без использования дополнительных ресурсов. Дефицит рабочей силы заставит застройщиков привлекать персонал из регионов (где также не хватает специалистов) и других государств, неизбежно сталкиваясь с дополнительными расходами – на перевозку персонала, на обеспечении временным жильем, оформление и регистрацию сотрудников.

Рис.3

Б5. Испытываете ли Вы нехватку молодых инженеров строительных специальностей?



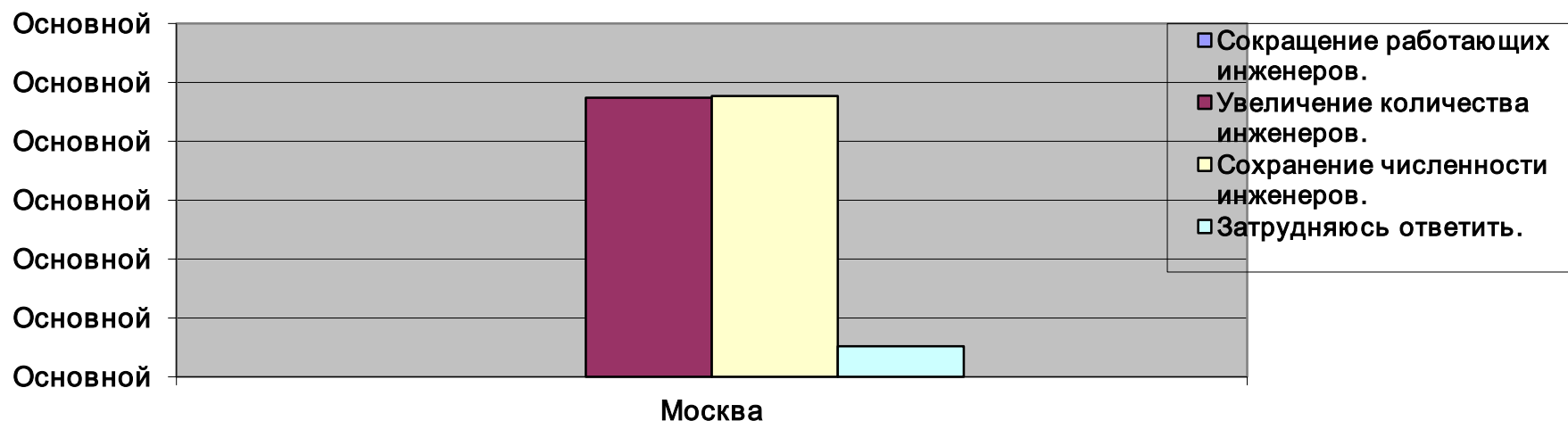
Б6. Планирует ли Ваша организация в течение 1-2 лет:

Регионы	1	2	3	4

	сокращение работающих инженеров строительных специальностей - <i>перейти к вопросам Б7-Б8</i>	увеличение количества инженеров строительных специальностей	сохранение численности инженеров строительных специальностей в прежнем объеме	затрудняюсь ответить
Москва	0	47,4	47,4	5,2

Рис.4

Б6. Планирует ли Ваша организация в течение 1-2 лет:



В ситуации нехватки специалистов, речи о сокращении работников быть не может, что и подтверждается ответами наших респондентов. 47,4% руководителей заявляют о сохранении численности инженеров и такое же количество (47,4%) за увеличение их количества. Эта ситуация является показателем того, что строительная отрасль в настоящее время находится на подъеме. Такая ситуация стала возможной благодаря, в том числе, и реализации регионами ряда государственных программ (Программы по обеспечению жильем

граждан, жилищной помощи бюджетникам, Программы по сносу ветхого и аварийного жилья, Подпрограммы «Обеспечение жильем молодых семей» и т.д.).

Б7. Какая возрастная категория инженеров со строительным образованием более других оказывается в зоне риска сокращения?			
Регионы	1 до 30 лет	2 30-45 лет	3 старше 45 лет
Москва	0	0	0

Б8. Какие деловые и личные качества инженера-строителя могут повлиять на принятие решения об увольнении сотрудника в первую очередь? (Выберите три подходящих варианта ответов)								
Регионы	1 малый стаж работы	2 низкий уровень вузовской подготовки	3 возраст	4 слабое здоровье	5 недостаток практики	6 слабая дисциплина и исполнительность	7 Пол	другое
Москва	0	0	0	0	0	0	5,3	0

Б9. Предполагается ли прием на работу в Вашу организацию молодых инженеров строительных специальностей в течение 2-х лет?				
Регионы	1 да	2 Нет	Другое	Затруднились ответить.
Москва	47,4	0	0	52,6

Данный вопрос анкеты является контрольным. Он подтверждает стремление руководителей (47,4%) сохранить инженерный состав организаций. Большое количество опрошенных руководителей – 52,6% затруднились с ответом.

Рис.5

Б9. Предполагается ли прием на работу в Вашу организацию молодых инженеров строительных специальностей в течение 2-х лет?

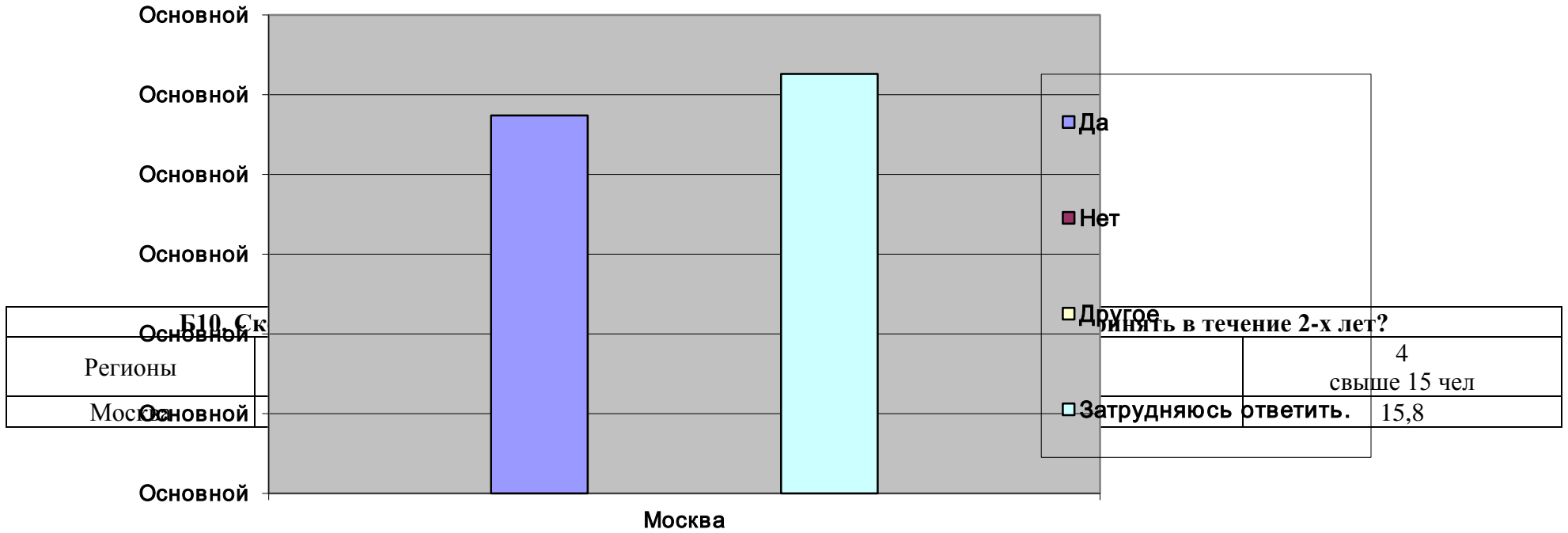
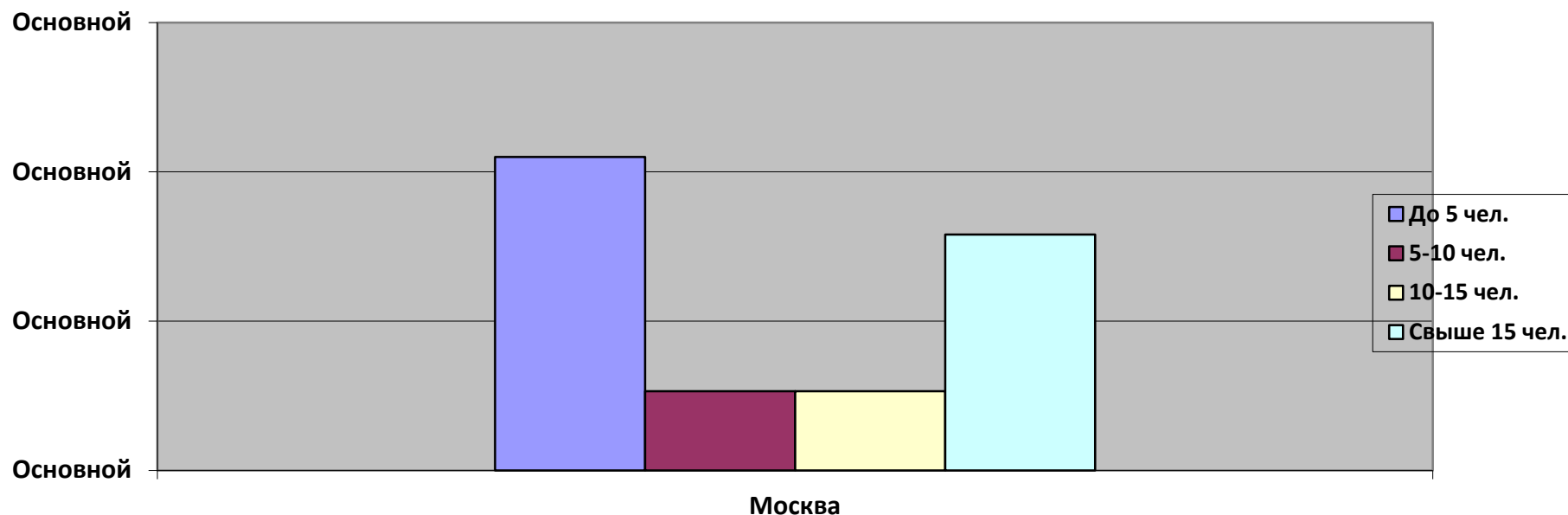


Рис.6

Б10. Сколько молодых инженеров строительных специальностей планируете принять в течение 2-х лет?

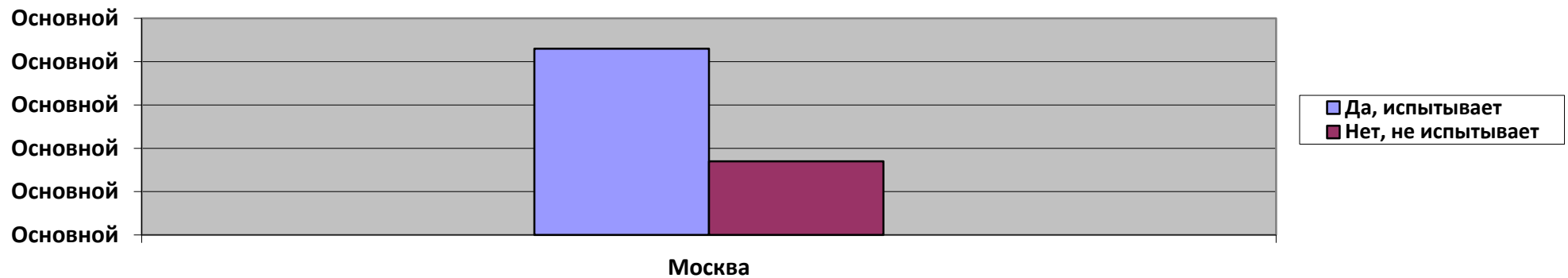


В. ПРЕДПОЧТЕНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ МОЛОДЫХ ИНЖЕНЕРОВ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОФИЛЯ

В1. Испытывает ли Ваша организация сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля		
Регионы	1 Да, испытывает	2 Нет, не испытывает
Москва	52,6	47,4

Представители строительных организаций Московского региона испытывают трудности в подборе молодых специалистов строительного профиля (52,6%). Такие проблемы существуют и в других регионах. Если в регионах такие проблемы не удивляют, то результаты, полученные в Москве, настораживают.

В1. Испытывает ли Ваша организация сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля.



В2. Чем вызваны сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля? (назовите основной фактор):

Регионы	1 отсутствием взаимодействия по вопросам трудоустройства с профильными вузами	2 дефицитом кандидатов на вакансии инженеров	3 низкой квалификацией соискателей на инженерные вакансии	4 непривлекательностью места работы (условиями и оплатой труда)	другое
Москва	16,7	22,4	55,6	5,6	0

Ответы, полученные на следующий вопрос, «Чем вызваны сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля?» разъясняют ситуацию. Работодатели в Москве отмечают, что сложности вызваны «низкой квалификацией соискателей»- 55,6% и «дефицитом кандидатов» - 22,4%. Некоторые опрошенные руководители считают, что существует «отсутствие взаимодействия по вопросам трудоустройства с профильными вузами» - 16,7%. Такая ситуация объясняется, быть может, не только отсутствием у вузовской службы обширных связей с работодателями, но и пассивной позицией самих строительных организаций, отсутствием у них желания идти на

сотрудничество. Активизация строительной отрасли Москвы и застройка новых территорий «Новой» Москвы только усугубит данную ситуацию.

В3. Какие каналы использует Ваша организация для поиска инженеров строительных специальностей чаще всего? (Выберите три подходящих варианта ответов)						
Регион	1 работные сайты	2 государственную службу занятости	3 кадровые агентства	4 социальные связи	5 службы по трудоустройству строительных вузов	другое
Москва	89,5	26,3	31,6	42,1	52,6	0

Работодатели, как и выпускники, при выборе стратегий поиска работы, по-видимому, решают определенную задачу по минимизации издержек и максимизации выгод, поэтому мы видим самые разнообразные ответы на этот вопрос. Чаще всего руководители используют для поиска работников смешанные стратегии. Работодатели строительных организаций г. Москвы при поиске работников в своем большинстве выбирают «работные сайты» (89,5%).

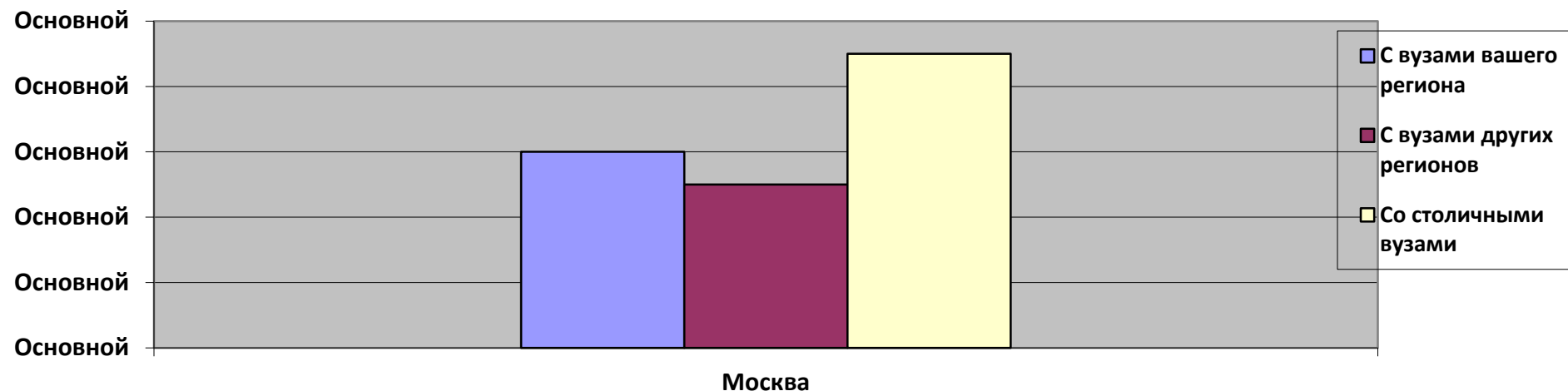
На втором месте по значимости для работодателей стоит «служба по трудоустройству строительных вузов» - 52,6, что является показателем ее хорошей работы. Третье место занимают «социальные сети» - 42,1%.

Работодатели не доверяют поиск работников-специалистов государственной службе занятости. Это недоверие отодвинуло «государственную службу занятости» на последнее место среди каналов поиска работы среди работодателей. Отказ большинства работодателей от данной стратегии поиска работы в различных регионах дает возможность нам судить о недостаточной развитости формальных институтов посредников при трудоустройстве.

В4. С какими вузами строительного профиля Ваша организация предпочитает сотрудничать по вопросу трудоустройства выпускников?			
Регион	1 с вузами Вашего региона	2 с вузами других регионов	3 со столичными вузами
Москва	30,0	25,0	45,0

Рис.8

В4. С какими вузами строительного профиля Ваша организация предпочитает сотрудничать по вопросу трудоустройства выпускников?



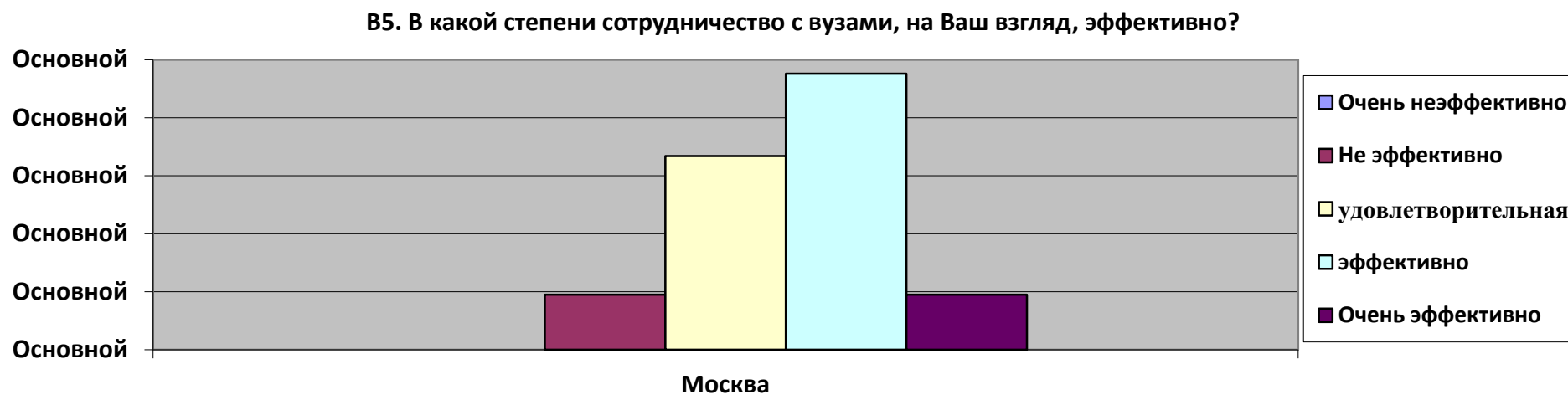
Большинство регионов в выборе вуза для сотрудничества предпочитают вузы собственного региона. Руководители строительных организаций г. Москвы не исключение. На вопрос анкеты, «С какими вузами строительного профиля Ваша организация предпочитает сотрудничать по вопросу трудоустройства выпускников?», большинство руководителей единодушно ответили «с вузами своего региона» - 30,0% и «столичными вузами» - 45,0%. Работодатели считают, что вузы г. Москвы и Московской области полностью обеспечивают потребности экономики региона в специалистах строительных профессий и доверяют им.

В5. В какой степени сотрудничество с вузами, на Ваш взгляд, эффективно? Используйте для оценки 5-бальную шкалу, где 5-очень эффективно, а 1 – очень неэффективно					
Регион	1 Очень неэффективно	2 не эффективно	3 удовлетворительная	4 эффективно	5 Очень эффективно
Москва	0	9,5	33,4	47,6	9,5

Большое количество опрошенных считают сотрудничество строительных организаций с вузами «очень эффективным» - 9,5%, «эффективным» (47,6%) и «удовлетворительным» - 33,4%.

В целом руководители дали широкий разбег своей оценке от « неэффективно» до «очень эффективно», что дает возможность предположить существование некоторых претензий со стороны работодателей к качеству профессиональной подготовки выпускников вузов. Наше предположение о наличии определенных претензий у работодателей некоторых регионов к качеству подготовки инженеров подтверждается их ответами на вопрос «Чем вызваны сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля?» (см. В2).

Рис.9



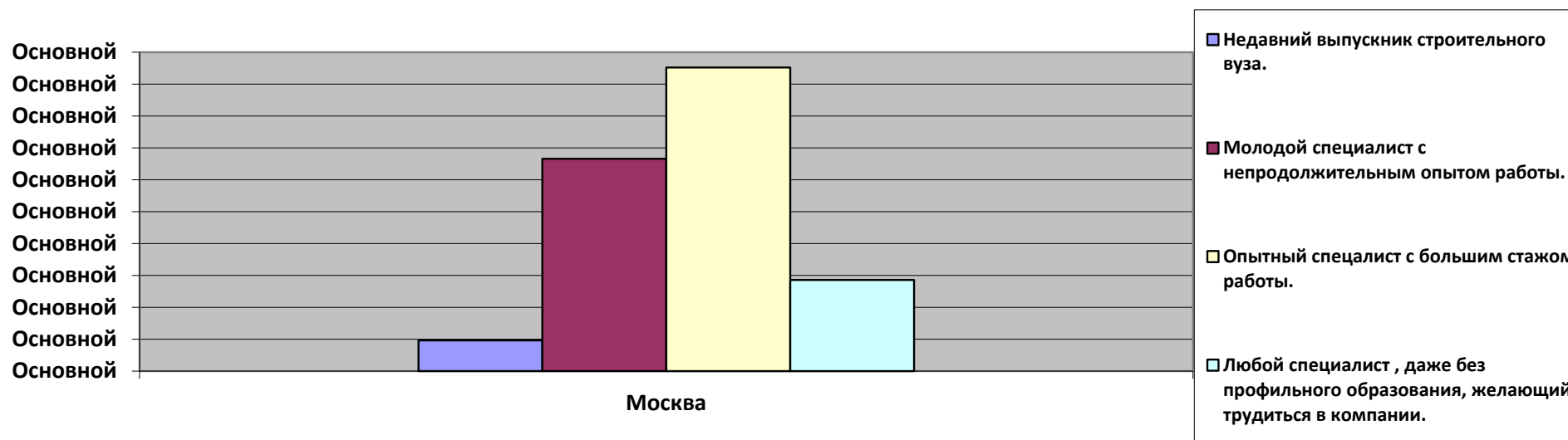
В6. У каких кандидатов больше шансов трудоустроиться в Вашу организацию инженером?				
Регион	1 недавний выпускник строительного вуза	2 молодой специалист с непродолжительным опытом работы	3 опытный специалист с большим стажем работы	4 любой специалист, даже без профильного образования, желающий трудиться в компании

Москва	4,8	33,3	47,6	14,3
--------	-----	------	------	------

Работодатели, осуществляя отбор среди соискателей, предпочитают выбирать людей, обладающих хорошими профессиональными знаниями. О желании принять на работу опытного специалиста заявляют 47,6% руководителей г. Москвы. Ответ: «Молодой специалист с непродолжительным опытом работы» выбирает треть руководителей строительных организаций 0-33,3%. Меньше всего голосов было отдано за «недавнего выпускника строительного вуза» - 4,8%. Шансы трудоустроиться у них ниже, чем у «любого специалиста, даже без профильного образования, желающего трудиться в компании» - 14,3%. Работодатели не видят у выпускников строительных вузов мотивационного потенциала и желания трудиться.

Рис.10

В6. У каких кандидатов больше шансов трудоустроиться в Вашу организацию инженером?



В7. Как Вы отбираете молодых соискателей на вакансии инженеров?

Регион	1 проводите собеседовани е	2 проводите профессиональное тестирование	3 вводите испытательный срок	4 применяете все вышеперечисленное	друго е
Москв	28,6	4,8	9,5	57,1	0

а			
---	--	--	--

При приеме на работу большинство работодателей (57,1) используют различные способы проверки профессиональной пригодности претендента на должность, но больше четверти опрошенных (28,6%), считает более важным «собеседование».

Г. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО ИНЖЕНЕРА

Г1. Оцените значимость каждой компетенции, которой должен обладать инженер строительной отрасли? Используйте для оценки 5-бальную шкалу, где 5-очень легко, а 1 – очень сложно

Г1-1. Умение находить решение в нестандартных ситуациях					
Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	9,5	19,1	38,1	33,3

В последние десятилетия в российском обществе произошли глобальные изменения (политические, экономические, социокультурные), которые оказали большое влияние на рынок труда. Масштабность и глубина структурной перестройки в экономике, в том числе и на рынке труда приводит к принципиальной и быстрой смене секторов и отраслей, выступающих в роли основных потребителей труда. Строительная отрасль, даже в кризисные периоды, остается локомотивом российской экономики. Вместе с тем, быстрые и глубокие изменения в отрасли повышает спрос на отдельные профессии, предъявляют иные требования к квалификации, которая действительно, а не формально требуется от претендента на те или иные рабочие места.

Один из блоков анкеты был направлен на выяснение тех требований, которые являются наиболее важными для руководителей организаций. «Не важным» качеством для руководителей столичных строительных организаций является «владение иностранными языками». Они предпочитают следующие компетенции «очень важные», которыми должен обладать инженер:

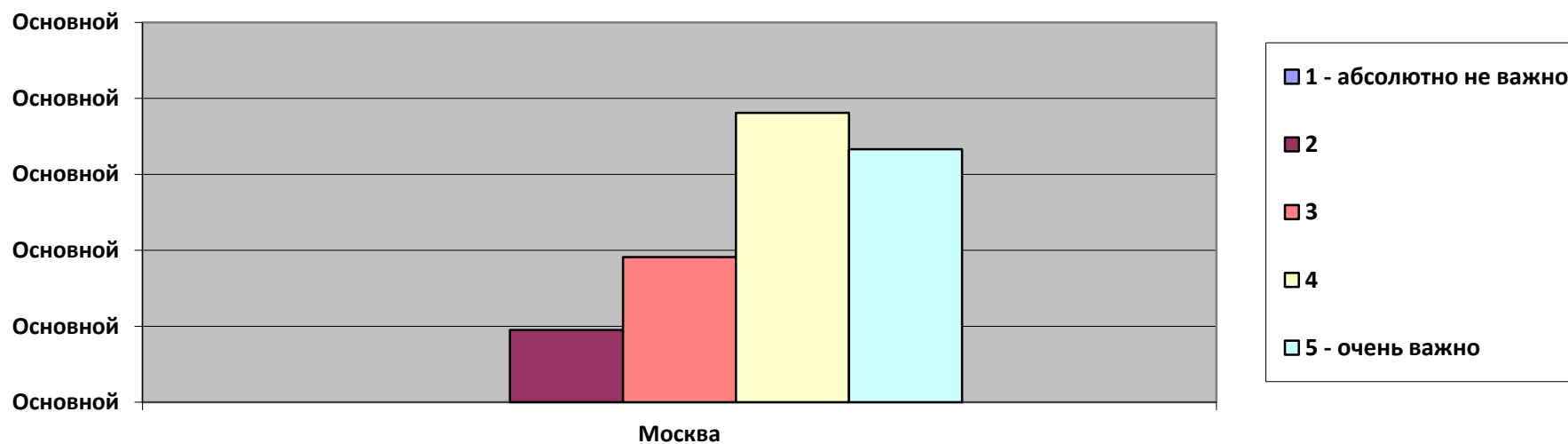
- 1) «умение применять на практике профессиональные теоретические знания» выбирают 60,0% потенциальных работодателей;
- 2) «умение работать в коллективе» выбирает большинство опрошенных руководителей – 57,1%;
- 3) «умение брать на себя инициативу и ответственность» выбирает 55,0% руководителей;
- 4) «знание и умение использовать нормативные документы» выбирают руководители строительных организаций – 52,4% и другие.

В целом, работодатели отмечают значимость для строительных организаций не только профессиональных компетенций, но и социально-психологических.

Треть опрошенных выбирает «умение работать с большими объемами информации»-38,1%, «умение эффективно распределять свое время» - 35,0%, «умение самостоятельно ставить и достигать цели»- 33,3% и т.д.

Рис.11

Г1.Оцените важность тех умений и навыков, которыми должен обладать успешный работник? Используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5 - очень важно, 1 - абсолютно не важно.
Г1-1. Умение находить решение в нестандартных ситуациях.



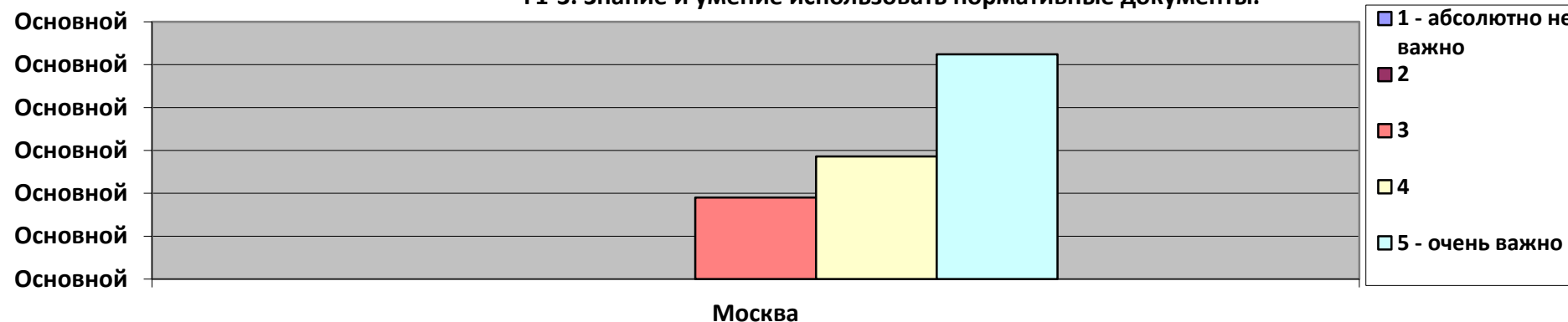
Г1-2. Умение работать в коллективе					
Регион	1 Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	4,8	9,5	28,6	57,1

Г1-3. Знание и умение использовать нормативные документы					
Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	0	19,0	28,6	52,4

Рис.12

Г1.Оцените важность тех умений и навыков, которыми должен обладать успешный работник? Используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5 - очень важно, 1 - абсолютно не важно.

Г1-3. Знание и умение использовать нормативные документы.



Г1-4. Стремление к постоянному саморазвитию					
Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	9,5	14,3	38,1	38,1

Г1-5. Владение иностранными языками					
Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	35,0	30,0	30,0	0	5,0

Г1-6. Умение эффективно распределять свое время					
Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5

	важно				Очень важно
Москва	0	0	20,0	45,0	35,0

Г1-7. Умение работать с большими объемами информации					
Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	0	9,5	52,4	38,1

Г1-8. Умение управлять сотрудниками					
Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	25,0	5,0	30,0	15,0	25,0

Г1-9. Умение применять на практике профессиональные теоретические знания					
Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	0	0	40,0	60,0

Г1-10. Умение брать на себя инициативу и ответственность					
Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	0	10,0	35,0	55,0

Г1-11. Умение убеждать, отстаивать свою точку зрения					
Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	4,8	19	42,9	33,3

Г1-12. Умение самостоятельно ставить и достигать цели					
---	--	--	--	--	--

Регион	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	4,8	19	42,9	33,3

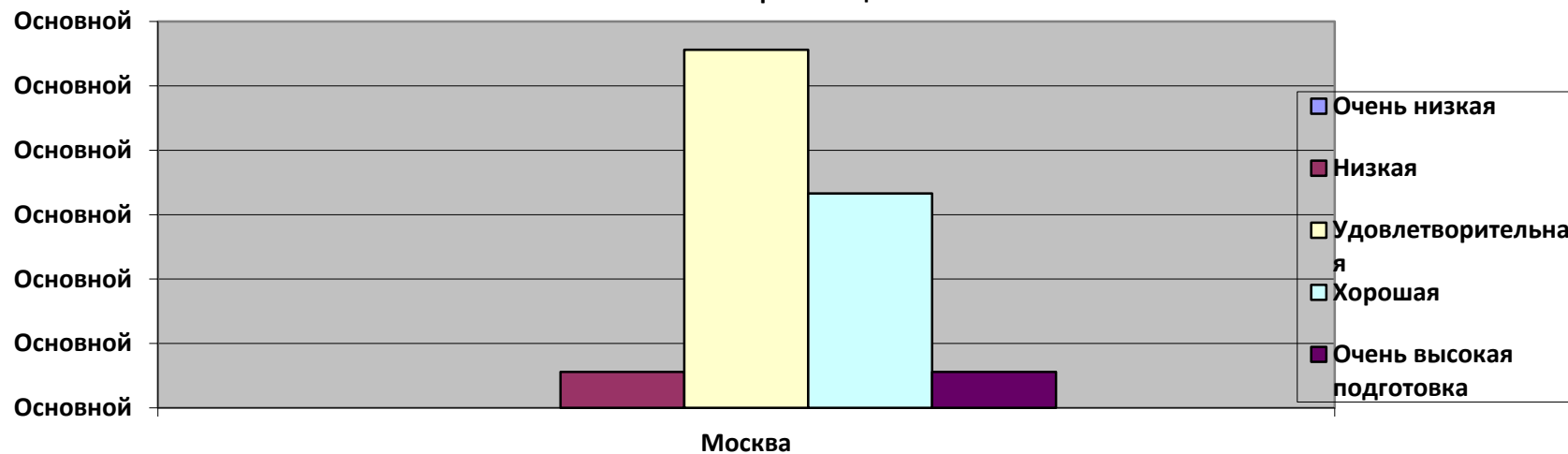
Г2. Как Вы оцениваете профессиональную подготовку молодых инженеров, приходящих к Вам в организацию? <i>Используйте для оценки 5-бальную шкалу, где 5-очень высокая подготовка, а 1 – очень низкая подготовка</i>					
Регион	Очень низкая	2 низкая	3 удовлетворительная	4 хорошая	5 Очень высокая Подготовка
Москва	0	5,6	55,6	33,3	5,6

Оценивая профессиональную подготовку молодых инженеров, большинства опрошенных руководителей считают, что выпускники заслуживают лишь «тройку» - 55,6%. Оценку «хорошо» поставило треть респондентов – 33,3%.

Этот вопрос, являясь контрольным, частично подтверждает ответы работодателей данные ранее на предыдущие вопросы и указывает на их искренность при ответе.

Рис.13

Г2 Как Вы оцениваете профессиональную подготовку молодых инженеров, приходящих к Вам в организацию?



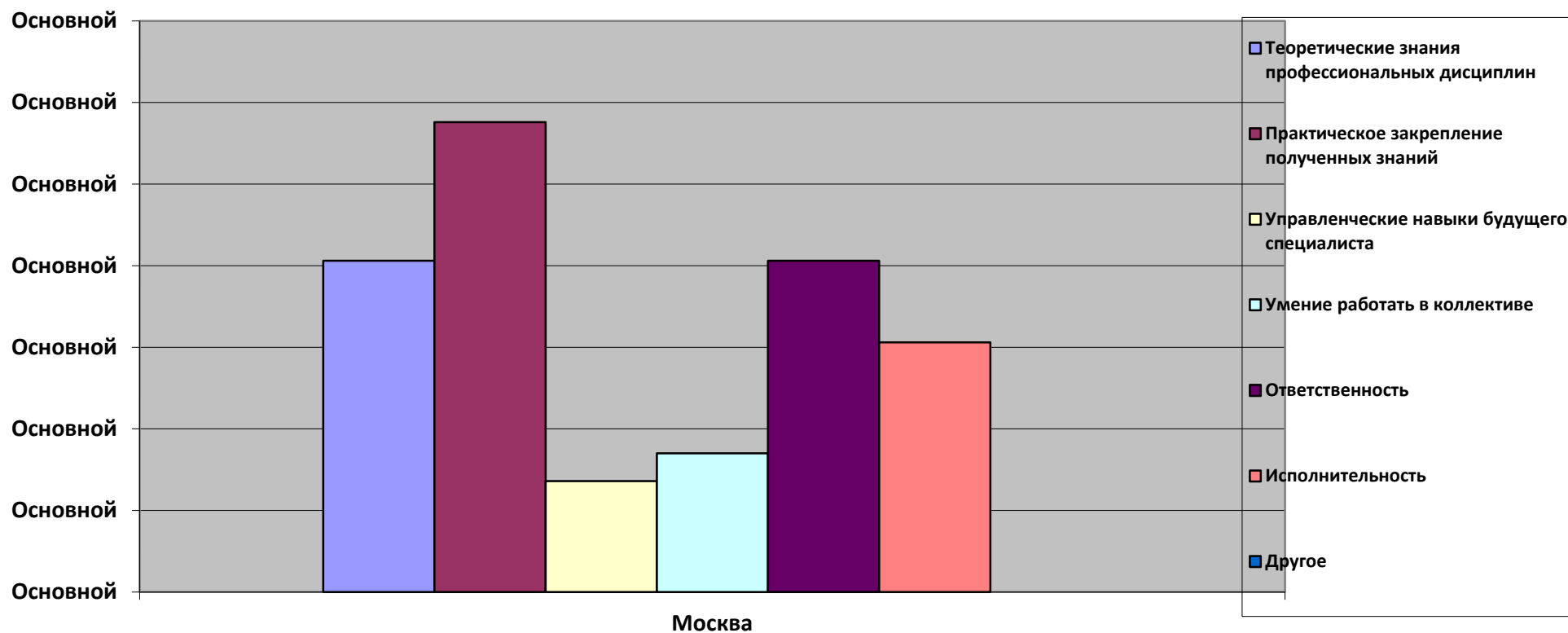
Г3. Как Вы считаете, на развитие каких компетенций следует обратить внимание при подготовке молодых специалистов в строительных вузах? Выберите 3 наиболее подходящих варианта ответов

Регион	1 теоретические знания профессиональных дисциплин	2 практическое закрепление полученных знаний	3 управленческие навыки будущего специалиста	4 умение работать в коллективе	5 ответственность	6 Исполнительность	другое
Москва	20,3	28,8	6,8	8,5	20,3	15,3	0

Рост требований работодателей к приобретению выпускниками такой компетенции как «практическое закрепление полученных знаний» повышается, но в тоже время наталкивается на уменьшение возможностей для студентов получить этот опыт во время обязательных практик в полном объеме. Высока потребность руководителей к наличию таких компетенций как: «теоретические знания» -20,3%, «ответственность» - 20,3%, «исполнительность» - 15,3%.

Рис.14

Г3. Как Вы считаете, на развитие каких компетенций следует обратить внимание при подготовке молодых специалистов в строительных вузах?



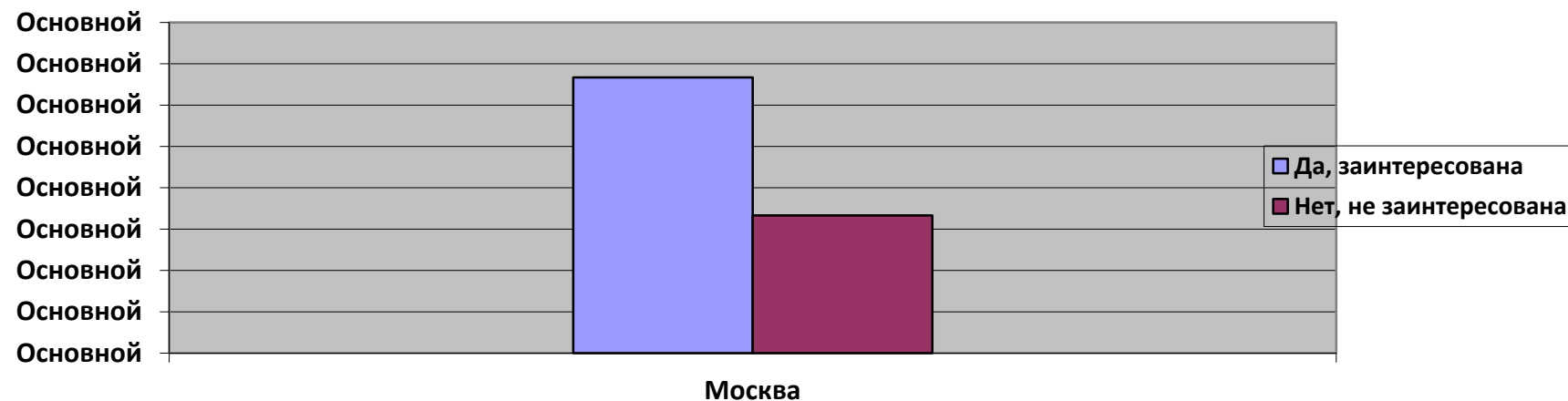
Г4. Заинтересована ли Ваша организация в дополнительном профессиональном образовании работающих инженеров?		
Регион	да, заинтересована	нет, не заинтересована
Москва	66,7	33,3

Строительная же отрасль относится к категории опасных, а значит, каждый, кто связан с этой сферой деятельности, обязан регулярно проходить повышение квалификации, чтобы поддерживать свои знания в порядке. Специалистам строительной компании необходимо пройти не просто курсы повышения квалификации, а курсы по определенным видам и по специальности, в соответствии с их дипломом и заявленными видами работ.

С этим согласны большинство опрошенных руководителей - 66,7%. Тем не менее, треть руководителей (33,3%) считает, что их организация не заинтересована в ДПО работников. Это относится, прежде всего, к руководителям, представлявшим малые (20,0%) и средние (20,0%) строительные организации. Небольшие организации не обладают сетью учебных центров и не имеют возможности для повышения квалификации работников. В таких строительных организаций выгоднее получать готового специалиста, нежели вкладывать деньги в его обучение во время работы.

Рис.15

Г4 Заинтересована ли Ваша организация в дополнительном профессиональном образовании работающих инженеров?

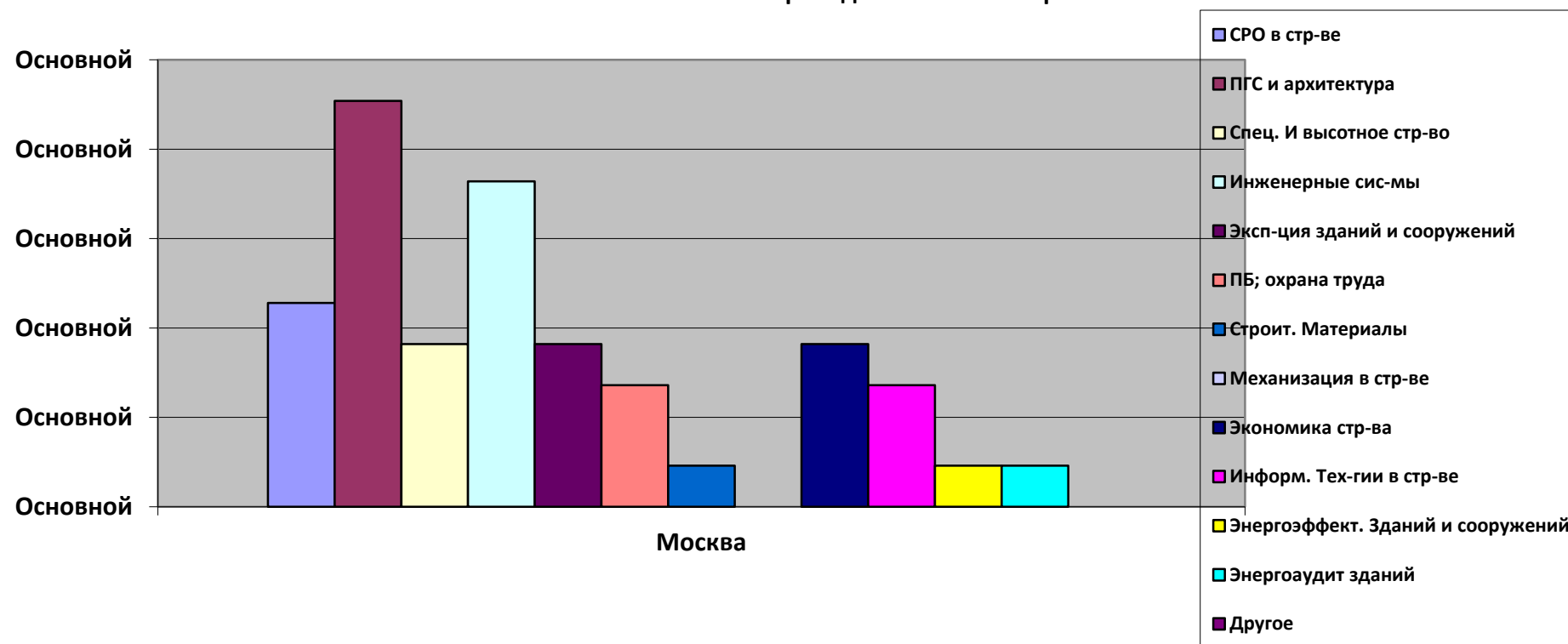


Г5. Назовите наиболее привлекательные для Вашей организации направления повышения квалификации или переподготовки инженеров. Отметьте не более 5-ти вариантов ответов.													
Регион	1 саморегулирование в строительной отрасли	2 Промышленное, гражданское строительство и архитектура	3 Специальное и высотное строительство	4 Инженерные системы	5 Эксплуатация зданий и сооружений	6 пожарная, инженерная, безопасность; охрана труда и экология	7 Строительные материалы	8 Механизация в строительстве	9 Экономика строительства	10 информационные технологии в строительстве	11 энергоэффективность зданий и сооружений	12 энергоаудит зданий	другое
Москва	11,4	22,7	9,1	18,2	9,1	6,8	2,3	0	9,1	6,8	2,3	2,3	0

На вопрос о выборе наиболее привлекательных направлений для повышения квалификации, был дан большой разброс ответов. Самое большое количество опрошенных руководителей г. Москвы (22,7%) заявили о необходимости повышения квалификации и переподготовки по направлению «Промышленное, гражданское строительство и архитектура». Кроме этого направления московские руководители строительных организаций выбрали направление «Инженерные системы» -18,2%. На третьем месте по выбору находится направление «Механизация в строительстве» - 11,4%. Общее количество выборов 9,1% набрали «Специальное и высотное строительство», «Эксплуатация зданий и сооружений», «Экономика строительства».

В целом, мы не увидели явных предпочтений, интересы строительных организаций различны.

Г5. Назовите наиболее привлекательные для Вашей организации направления повышения квалификации или переподготовки инженеров ?



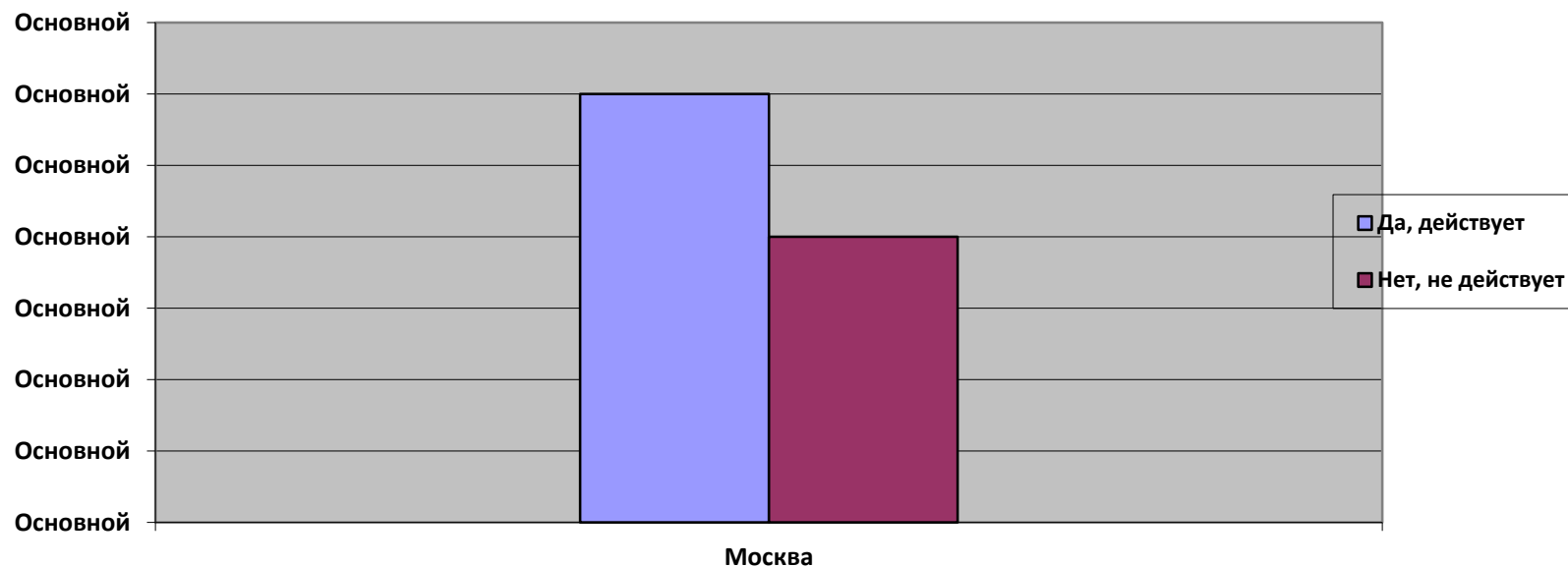
Д. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ИНЖЕНЕРОВ

Д1. Действует ли в Вашей организации программа социальной поддержки молодых инженеров?		
Регион	1 да, действует	2 нет, не действует
Москва	60,0	40,0

Предъявляя высокие требования к специалистам, говоря об отсутствии квалифицированных кадров, сами работодатели не всегда задумываются о необходимости введения программы социальной поддержки потенциальных работников. 40,0% руководителей отмечают отсутствие в их организациях таких программ. Но в большинстве строительных организаций г. Москвы эта программа действует, об этом говорят большинство (60,0%) респондентов.

Рис. 17

Д1. Действует ли в Вашей организации программа социальной поддержки молодых инженеров?



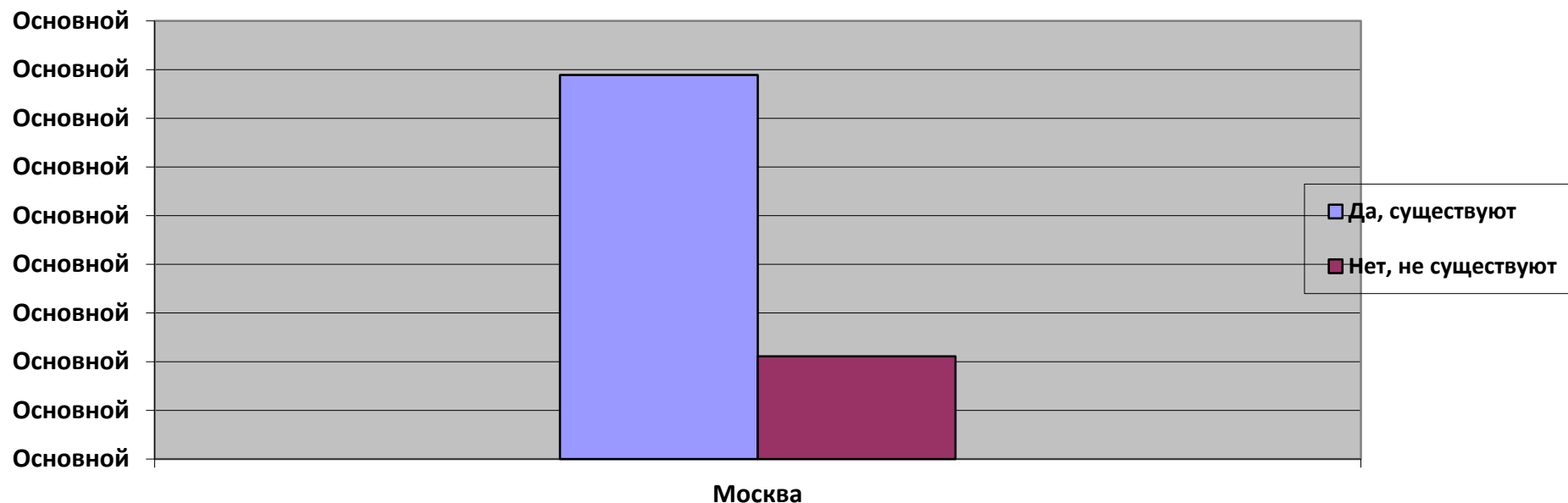
Д2. Существуют ли в Вашей организации мотивационные программы для удержания инженеров?

Регион	да, существуют	нет, не существуют
		2

Москва	78,9	21,1
--------	------	------

Рис. 18

Д2. Существуют ли в Вашей организации мотивационные программы для удержания инженеров?



Руководители строительных организаций г. Москвы отмечают существование мотивационных программ для удержания инженеров. Но на вопрос, «Какие меры применяются для удержания инженеров?» дают самые разнообразные ответы: поощрения 18,4%, премии - 18,4%, добровольное медицинское страхование – 14,3%, оплата мобильной связи – 14,3, стимулирующие надбавки – 12,2% и другое, но не дали большинства выборов какой-то конкретной меры.

Д3. Какие меры применяются для удержания инженеров?									
Регион	1 стимулирующие надбавки к заработной плате	2 премии	3 бонусы	4 поощрения в виде награждения почетными грамотами исполнительных сотрудников	5 льготные путевки в санатории для поддержания здоровья	6 корпоративные обеды	7 добровольное медицинское страхование	8 оплата услуг мобильной связи	другое
Москва	12,2	18,4	6,1	18,4	8,2	6,1	14,3	14,3	2

Е. АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ТРУДОВОЙ СРЕДЕ

В ходе исследования были опрошены работодатели строительных организаций г. Москвы, которые в большинстве являются представителями средних и малых предприятий. Доля молодежи работающей в этих организациях составляет «около четверти» (т.е. каждый четвертый) – 31,6%, «около трети» (т.е. каждый третий) – 31,6%, что является достаточно высоким показателем. Доля молодежи, осуществляющих деятельность в управленческом звене, несколько ниже, «менее четверти» ответили 68,4% респондентов. Эта ситуация вполне закономерна, наличие потребности к карьерному росту отмечается у большинства молодых выпускников, но ее реализация, по мнению работодателей, становится невозможной в связи с отсутствием хороших теоретических, практических знаний и навыков профессиональной деятельности, которые приобретаются годами работы.

Е1. Насколько молодые инженеры стремятся (мотивированы) к карьерному росту в организации? Используйте для оценки 5-бальную шкалу, где 5-очень высокая мотивация, а 1 – очень низкая мотивация					
Регион	Очень низкая	2 низкая	3 удовлетворительная	4 хорошая	5 Очень высокая мотивация

Москва	0	5,3	31,6	36,8	26,3
--------	---	-----	------	------	------

Е2. Какова средняя продолжительность адаптации молодых инженеров у Вас в организации (подразделении)?				
Регион	в течение трех месяцев	2 в течение полугода	3 в течение года	4 более года
Москва	57,1	19,1	9,5	14,3

Средняя продолжительность адаптации молодых инженеров происходит, по мнению большинства опрошенных работодателей (57,1%), в течение трех месяцев, что практически совпадает с мнением молодых специалистов. 56,5% опрошенных молодых специалистов ответили, что адаптировались за «месяц», 30,4% - за «1-3 месяца».

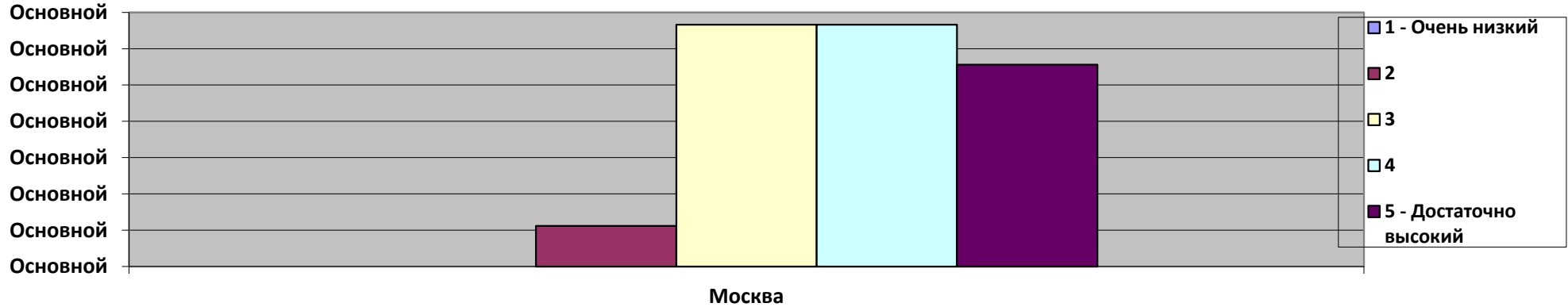
Е3. Как быстро молодые инженеры, исходя из Вашего наблюдения, полностью включаются в трудовой процесс?				
Регион	1 1-3 месяца	2 3-6 месяцев	3 от 6 месяцев до 1 года	4 более 1 года
Москва	52,6	26,3	15,8	5,3

Практически совпадает мнение молодых специалистов и руководителей по вопросу вхождения молодых инженеров в трудовой процесс. Руководители (52,6%) ответили «1-3 месяца» для реализации данного процесса, молодые специалисты «1 месяц» -45,5%, 36,7% - «1-3 месяца».

Е4. Оцените общий уровень вузовской подготовки молодого инженера с точки зрения соответствия выполняемым функциональным обязанностям? Используйте для оценки 5-бальную шкалу, где 5-достаточно высокий, а 1 – очень низкий					
Регион	Очень низкий	2	3	4	5 Достаточно высокий
Москва	0	5,6	33,3	33,3	27,8

Рис. 19

E4. Оцените общий уровень вузовской подготовки молодого инженера с точки зрения соответствия выполняемым функциональным обязанностям?



Уровень подготовки молодых специалистов оценивается работодателями как «средний» - 33,3%, «хороший» - 33,3%, «достаточно высокий» - 27,8%. 5,6% опрошенных руководителей оценивают уровень вузовской подготовки молодых инженеров на «два» балла.

E5. Действует ли в Вашей организации программа, направленная на ускоренную адаптацию молодых специалистов?		
Регион	да	2 Нет
Москва	66,7	33,3

В Москве, в отличие от других регионов, есть программы, направленные на ускоренную адаптацию молодых специалистов. Большое количество из опрошенных руководителей (66,7%) подтверждает это. Необходимо отметить, что большинство опрошенных руководителей отметили ряд системных мероприятий, направленных на осуществление помощи при адаптации молодых специалистов, существующих в их организациях. К ним относятся:

- 1) Совет молодых специалистов – 30,8%;

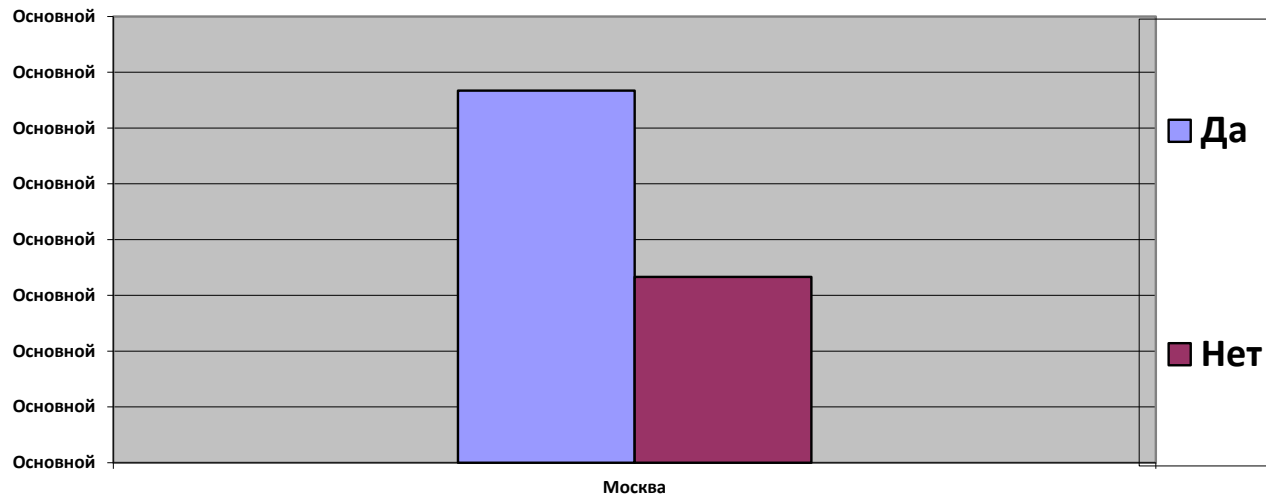
- 2) Наставничество – 23,1%;
- 3) Обучающие семинары – 7,7%;
- 4) Консультации у экспертов – 7,7;
- 5) Личное курирование руководителем – 7,7.

И дополнительные мероприятия: Курсы по специализации – 7,7; Обучение в УМЦ столичных и региональных вузов – 7,7.

Лучшая ситуация наблюдается в организациях г. Москвы, где 25,0% опрошенных, являются представителями «крупных организаций» и «особо крупных» - 25,0%, 14,3% которых является государственными, где по-прежнему сохраняется созданная ранее система социальной и профессиональной поддержки работника.

Большое количество строительных организаций г. Москвы, представленных в исследовании, относятся к частной форме собственности (76,1%), небольшие по размеру и следовательно, имеющие определенную направленность на реализацию лишь текущих потребностей и как правило не прогнозирующие ни перспективную потребность в кадрах, ни их подготовку и переподготовку, а тем более не ориентированные на затраты по реализации социальных программ и адаптации молодежи в организациях.

Е5. Действует ли в Вашей организации программа, направленная на ускоренную адаптацию молодых специалистов?



Е6. Мероприятия предусмотренные этой программой.

Совет молодых специалистов – 30,8;

Наставничество – 23,1;

Обучающие семинары – 7,7;

Консультации у экспертов – 7,7

Личное курирование руководителем – 7,7;

Доп. Курсы по специализации – 7,7;

Обучение в УМЦ столичных и региональных вузов – 7,7

Подготовка к аттестации – 7,7

В смете НОСТРОЙ на 2011 год, утвержденной решением Всероссийского съезда саморегулируемых организаций, основанных на членстве лиц, осуществляющих строительство, реконструкцию и капитальный ремонт объектов капитального строительства, на реализацию программы «Поддержка субъектов малого предпринимательства в подготовке кадров» регионам выделено из бюджета Нацобъединения 24,4 млн. рублей. Эти средства разделены пропорционально количеству СРО, зарегистрированных на территории федерального округа (города федерального значения).

Ж. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Ж1. Пол

Муж. – 52,4%

Жен. – 47,6%

Ж2. Возраст

25-28 лет – 27,2%

36-39 лет – 36,4%

40-50 лет – 36,4%

Ж4. Регион места работы

Москва – 84,2%

М.О. – 15,8%